Accord d'Entreprise relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein de la SAS flunch 2023-2026

Entre :

La société **SAS flunch** dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par Monsieur en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et :

Les **Organisations syndicales représentatives** suivantes :

Le syndicat CFDT, représenté par

Le syndicat CGT, représenté par

Le syndicat FGTA FO, représenté par

Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par

D'autre part,

Préambule

Sur la base des orientations stratégiques, la direction de flunch a engagé et programmé avec les partenaires sociaux des négociations ayant pour objectif de définir un nouveau contrat social au sein de la SAS flunch s'articulant autour des trois axes suivants :

- Les rémunérations
- Les conditions et organisations du travail
- Les compétences et les parcours professionnels

A cet effet, au premier semestre 2022, les actions suivantes ont été initiées :

- la conclusion d'avenants à l'accord collectif sur le temps de travail pour la catégorie des cadres et notamment pour ceux au forfait jours et pour les techniciens de Maintenance multi-sites rattachés aux services centraux ;
- la mise en place de deux groupes de travail, l'un composé de salariés des services centraux et de l'exploitation et, l'autre de la direction et des organisations syndicales représentatives ayant permis de définir des pistes de réflexion et des axes de travail en vue de la négociation du Nouveau Projet social.

Fort des apports des conclusions des groupes de travail, direction et organisations syndicales représentatives ont ouvert la négociation sur la GEPP le 29 septembre 2022.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est une démarche prospective qui doit permettre à l'Entreprise de s'adapter aux évolutions de

l’environnement économique et social en termes d’effectifs, de compétences et de poursuivre son développement en lien avec les orientations stratégiques de l’entreprise pour redresser l’Entreprise.
La démarche GEPP engagée doit également permettre de développer les parcours professionnels, renforcer le développement des compétences et adapter la politique de formation pour répondre aux souhaits d’évolution des salariés et garantir le maintien de leur employabilité tout en concourant au développement de la performance de l’Entreprise.

Au travers du présent accord, les parties ont souhaité poursuivre les mesures initiées par le précédent accord et renforcer les mesures existantes tout en répondant aux enjeux suivants :

- Développer une politique de recrutement ambitieuse pour mieux accompagner les opérationnels dans un secteur en tension,
- Accompagner le développement des salariés tout au long de leur parcours au sein de l’Entreprise,
- Fidéliser les salariés à travers les parcours professionnels,
- Mettre la Responsabilité Sociale et Environnementale au cœur de la politique RH et de la stratégie globale de l’Entreprise, et favoriser l’implication des salariés sur cette thématique,
- Communiquer davantage pour faire connaitre les dispositifs mobilisables par les salariés de l’Entreprise.

A l’issue des réunions qui se sont tenues les 29 septembre, 13 octobre, 8 et 22 novembre, 8 décembre 2022, 10 et 24 janvier 2023, les dispositions qui suivent ont été arrêtées :

Titre I Dispositions générales

I.1 Champ d’application et objet de l’accord

Les dispositions du présent accord s’inscrivent dans le cadre de l’article L.2242-2 du code du travail et s’appliquent à l’ensemble des salariés de la SAS flunch.

I.2 Durée et date d’application de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.
Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2023. En application des dispositions légales, il cessera de produire ses effets à l’expiration des trois années d’application, soit le 28 février 2026.
Toutes les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toute disposition et usage antérieurs ayant le même objet.

Titre II Démarche de GEPP, Stratégie et Responsabilité sociale de l'Entreprise

II.1 Démarche de GEPP et Orientations stratégiques de l'Entreprise

La démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) participe à la déclinaison des orientations stratégiques de l'Entreprise structurées autour de deux temporalités :

- le plan de transformation qui repose sur quatre axes de travail :

- Un modèle organisationnel & social innovant
- Un repositionnement du modèle commercial
- Une expérience clients de référence
- L'excellence opérationnelle

- la vision Faire de Flunch, une marque Plateforme au service du bien-manger qui s'appuient sur quatre piliers :

- Un nouveau concept, la cuisine préférée des Français : Offrir un espace chaleureux à tous (famille, actifs, groupes d'amis), une qualité à des prix accessibles et une expérience mémorable
- Une marque engagée dans une démarche responsable pour ses clients et ses salariés
- Une marque communautaire : Développer la communauté des "flunch lovers" et Animer et fidéliser la communauté
- Une marque agile & phygitale : Se développer en dehors des murs des restaurants et Digitaliser le parcours client

La démarche de GEPP s'établit nécessairement en lien étroit avec la stratégie de l'Entreprise et doit permettre de :
- Favoriser l'attractivité de l'Entreprise : flunch doit être la marque la plus formatrice de talents de son secteur et doit favoriser l'accès à la Franchise,
- Développer une politique de recrutement ambitieuse dans un secteur en tension,
- Renforcer la lisibilité des parcours professionnels comme outil de fidélisation des salariés,
- Développer les compétences pour soutenir la transformation et la marque réinventée et permettre à chacun d'y grandir.

II.2 Démarche de GEPP et Responsabilité sociale de l'Entreprise (RSE)

La gestion des ressources humaines a un rôle important à jouer pour soutenir la démarche RSE dans laquelle s'engage flunch. La GEPP est plus particulièrement concernée puisqu'il s'agit de sécuriser les parcours professionnels face aux mutations de l'Entreprise mais aussi d'assurer l'employabilité des salariés.
Les outils de la GEPP, tels que le recrutement, la formation professionnelle et autres outils du développement des ressources humaines, constituent les principales formes d'investissement dans le capital humain et sont au cœur de la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis du devenir des salariés.
Aujourd'hui, flunch ambitionne de redonner à ces outils leur dimension sociétale : en formant et accompagnant ses salariés, l'entreprise travaille à sa propre compétitivité, mais aussi à celle de ses salariés. Ces derniers peuvent ainsi

améliorer leur contribution positive à l'économie, mais aussi progresser professionnellement à l'intérieur ou l'extérieur de l'entreprise.

II.3 Les acteurs de la GEPP

La GEPP est une démarche qui s'appuie sur plusieurs acteurs au sein de l'Entreprise.

- Les salariés

Les salariés sont acteurs dans la construction de leur parcours professionnel en utilisant les différents dispositifs mis à leur disposition par l'Entreprise. Le parcours professionnel est élaboré en fonction des emplois et des compétences identifiés par l'Entreprise.

- Les managers

Les managers ont pour mission d'être aux côtés de leurs équipes pour les aider à développer leurs compétences, identifier les évolutions possibles pour eux et les moyens pour atteindre leur projet professionnel.

Des outils sont mis à disposition des managers :
- Des formations sur plusieurs thématiques (notamment sur l'entretien professionnel, le recrutement, et le management). Ce parcours de formation est élaboré en fonction du recueil des besoins de chacun des managers,
- Des supports d'entretien professionnel et individuel,
- La cartographie des emplois et référentiel de compétences,
- Un catalogue de formations où les actions de formation sont rattachées à des métiers.

- La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines a pour mission d'animer le dispositif d'ensemble et de garantir la bonne application des principes prévus par le présent accord. Elle accompagne les salariés dans la construction de leurs parcours professionnels et les managers dans le développement des compétences de leurs équipes en fournissant à chacun les outils permettant d'être autonome sur ces sujets en s'appuyant notamment sur les entretiens annuels et professionnels et les outils informatiques en place (fcampus, logiciel de paie).

L'équipe des Responsables RH intervient en appui des managers pour le déploiement des dispositifs GEPP au sein de leur périmètre.

- La commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est mise en place et a pour objectif de suivre l'application du présent accord. Les modalités de cette commission sont définies ci-après.

- Les instances représentatives du personnel

Les élus des CSEE, du CSEC, et les délégués syndicaux sont des acteurs de la GEPP dans :

- la transmission de l’information aux salariés pour les aider à s’inscrire dans la GEPP et les accompagner dans leur démarche,
- la remontée à la direction des problématiques collectives de mise en œuvre du présent accord.

Titre III Attractivité, Recrutement, Insertion et Intégration

III.1 Marque Employeur et Attractivité

Les parties s'entendent sur l'importance de renforcer la marque employeur de l'Entreprise afin d'attirer de nouveaux talents.

Ainsi, en parallèle des actions de communication commerciales menées qui participent indirectement à accroitre la visibilité de la marque, la Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :
- Mettre en visibilité les postes ouverts au sein de l'Entreprise et mieux relayer les offres d'emploi en interne et en externe
- Déployer et tenir à jour des supports de communication recrutement afin d'avoir une communication externe homogène sur le territoire
- Améliorer l'expérience candidat sur la page recrutement de notre site institutionnel
- Développer la communication sur les réseaux sociaux.

III.2 Politique de recrutement

Dans la continuité du précédent accord, l'Entreprise souhaite poursuivre une politique de recrutement ambitieuse à même de soutenir l'activité de l'Entreprise dans un contexte où les recrutements dans les métiers de la restauration sont en grande tension.

- Gestion prévisionnelle des recrutements

La gestion prévisionnelle du recrutement, pour le siège comme pour l'exploitation, se réalise annuellement. Elle s'appuie notamment sur l'étude de l'évolution du turn-over, l'identification des talents évolutifs ou en fin de carrière et la prise en compte des besoins découlant des variations d'activité et des projets de développement de l'entreprise.

Egalement, afin de répondre à la raréfaction des profils dans les métiers de la restauration, l'Entreprise souhaite développer la part des salariés en temps plein inscrit à l'effectif et limiter le recours au temps partiel à des contrats ayant une base hebdomadaire horaire de 25h ou 28h et aux contrats étudiants. Ainsi, les contrats à temps partiel ayant une base hebdomadaire horaire de 30h seront à proscrire.
L'Entreprise se fixe pour objectif de porter la part des temps plein à 60% de l'effectif à la date d'échéance du présent accord.
L'Entreprise continuera à privilégier le recrutement en contrat à durée indéterminée.

- Un processus de recrutement en constante évolution

La tension particulièrement forte observée dans notre secteur impose de faire évoluer sans cesse nos canaux de recrutement. L'Entreprise souhaite ainsi poursuivre l'amélioration du sourcing et du recrutement grâce à plusieurs initiatives afin d'identifier les meilleurs candidats dans un marché très concurrentiel, améliorer l'expérience candidat et l'attractivité de l'Entreprise.

Ainsi, la Direction des Ressources Humaines déploie les actions suivantes, au soutien des restaurants, afin de les accompagner dans leurs recrutements :
- Développement d'un sourcing multicanal : les cabinets de recrutement classiques peinent aujourd'hui à satisfaire l'ensemble des besoins de l'Entreprise. La Direction multiplie donc les canaux de recrutement afin de maximiser le nombre de candidatures (agences de recrutement ou d'intérim classiques, agences spécialisées dans le sourcing digital tels que les Meta moteurs).
- Etude de la possibilité de faire appel à de la mise à disposition personnel en urgence
- Participation active des Responsables RH aux recrutements
- Déploiement d'une formation recrutement pour les managers des restaurants

En parallèle, les restaurants doivent initier ou intensifier leurs partenariats avec des experts de proximité. Leurs expertises et leurs connaissances du tissu local permettront d'améliorer les processus de détection et de recrutement des personnes. Pour les accompagner dans cette démarche, la Direction des Ressources humaines met à leur disposition une base de données nationale des acteurs locaux du recrutement.

Enfin, les parties réaffirment le rôle essentiel des relations écoles dans nos enjeux de recrutement ainsi que la nécessité de développer des partenariats avec plusieurs écoles permettant ainsi de communiquer sur nos projets et métiers.
Ces partenariats écoles répondent à deux objectifs principaux : agir auprès des candidats potentiels au plus tôt et proposer des premières expériences professionnelles adaptées et attractives en fin de cursus scolaire.

III.3 Alternance

Les parties s'entendent sur l'attention particulière qui doit être portée au recrutement et à l'intégration des alternants afin de favoriser l'insertion durable de ces jeunes par des recrutements sous contrat à durée indéterminée à terme quand cela est possible.

L'objectif sur cet accord triennal est d'augmenter l'embauche des alternants à 1% de l'effectif en ciblant ces embauches sur les postes d'encadrement en restaurant.

III.4 Recrutement, insertion et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou déclarés inaptes

Afin de renouer avec un taux d'emploi à hauteur de 6%, les parties souhaitent intensifier les contacts avec les experts locaux (CAP EMPLOI, AGEFIPH). Leurs expertises et leurs connaissances du tissu local devraient permettre à nouveau d'atteindre un taux d'emploi national de 6%.

La Direction s'engage à diffuser ses offres d'emploi dans les CAP EMPLOI afin d'optimiser le recrutement de travailleurs handicapés. A cet effet, le service Ressources Humaines mettra à disposition des directeurs de restaurant la liste des correspondants locaux CAP EMPLOI et AGEFIPH à proximité de chacun de nos établissements sur le site Intranet de l'Entreprise Via la base de données nationale des acteurs locaux du recrutement.

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap, il sera demandé aux managers de mettre en place un parcours d'intégration « renforcé » lors de l'embauche de travailleurs handicapés. Ce parcours d'intégration comprendra nécessairement un entretien à l'issue de la première semaine de prise de poste et un entretien dans les jours précédant la fin de la période d'essai.

Dans la mesure du possible, l'Entreprise favorise l'aménagement du poste des salariés déclarés inaptes ou ne pouvant être maintenus à leur poste de travail. Il sera fait appel à la médecine du travail de chaque établissement de l'Entreprise pour étudier toutes les solutions possibles permettant le maintien du salarié dans l'Entreprise.

En cas de départ de l'Entreprise ayant pour motif une inaptitude d'origine professionnelle, l'Entreprise participera au financement complémentaire du projet de formation que le salarié souhaite mettre en œuvre dans la limite de 500 € HT dans les conditions suivantes :
- Le salarié doit mettre en œuvre un projet de formation en mobilisant son CPF dans l'année qui suit son départ de l'Entreprise,
- la demande de financement doit être formulée dans l'année qui suit son départ de l'Entreprise. Un devis ainsi que l'attestation de mobilisation du CPF précisant le montant accordé seront à joindre au dossier.

Le Salarié sera informé de ce dispositif lors de l'entretien programmé dans le cadre de la procédure.

III.5 Réussir l'intégration des nouveaux arrivants

Les parties réaffirment le rôle essentiel de l'intégration des nouveaux arrivants comme un facteur clé de succès de la fidélisation des talents et la nécessité de mettre en place un parcours attractif d'intégration pour les nouveaux arrivants afin d'assurer une bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail.

Dans ce cadre, l'Entreprise souhaite renforcer l'intégration des nouveaux arrivants par les actions suivantes sur la durée de l'accord :

- <u>Remise d'un book apprenant à chaque nouvel embauché en fonction du poste intégré</u>

Les directeurs, adjoints de direction, animateurs de service et alternants recevront à leur entrée dans l'Entreprise un book apprenant qui regroupe :
- une présentation du restaurant école
- une présentation du parcours de formation à valider avec indication du planning de l'intégration
- une « boite à outils » comprenant les différents modes d'emploi des outils digitaux (Gmail, concur, fcampus…)
- les formulaires des trois EMA à réaliser pendant le parcours d'intégration

- <u>Information sur les dispositifs d'aides financières et d'accompagnement social</u>

Afin de valoriser les avantages sociaux mis en place par l’Entreprise auprès des nouveaux arrivants, chaque nouvel embauché recevra une information automatique sur les dispositifs d’aides financières et d’accompagnement social par mail lors de la création de son compte Gmail.

Titre IV Développement des compétences

Les parties réaffirment l'importance d'accompagner le développement des compétences des salariés tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'Entreprise.

Dans le cadre de cet accord, les parties souhaitent répondre aux enjeux suivants :

- Faciliter l'accès à l'offre de formation et encourager la formation pour tous,
- Développer la polyvalence,
- Favoriser le développement des compétences en lien avec les domaines stratégiques de l'Entreprise définis dans le titre II du présent accord,
- Anticiper les évolutions des métiers par le développement des compétences de tous les salariés.

IV.1 Modalités de développement de compétences pour permettre à chacun de construire son parcours professionnel

Les parties souhaitent rappeler les différents moyens de développement de compétences permettant à chacun de construire son parcours professionnel.

- Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés, il reprend l'ensemble des formations réalisées par les salariés et organisées par l'entreprise.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. Cette demande peut se faire lors d'un entretien professionnel, lors d'un entretien annuel ou tout au long de l'année directement auprès de son manager. Les demandes de formation ainsi formulées pourront être intégrées dans le plan de développement des compétences dans la mesure où elles sont cohérentes avec les objectifs et orientations fixés par la Direction de l'entreprise.

Chaque année l'entreprise détermine un plan de développement des compétences qui reste prévisionnel et qui fait l'objet d'une nouvelle analyse au cours de l'exercice en fonction des évolutions des besoins en termes d'action de formations.
Le CSEC sera ainsi informé deux fois par an sur le plan de développement des compétences prévisionnel, son suivi et son éventuelle évolution à mi-exercice.

Il est important de préciser que l'objectif sur les trois prochaines années est d'accompagner la transformation de l'Entreprise et le développement de la polyvalence des employés de restaurant.

Ainsi, les grands axes de formation programmés dans l'orientation et les objectifs triennaux du plan de développement des compétences sont les suivants :
- Les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires (Hygiène alimentaire, permis d'exploitation, …)

- Les actions de formation en matière de santé et sécurité (prévention des risques professionnels, gestes et postures, incivilités, habilitations électriques, EPI, SST..)
- Les actions de formation en matière de management à destination des directeurs des restaurant et des adjoints (les bases du management, manager la transformation et le changement..)
- Les actions de formation « métiers » notamment en restaurant afin de développer la polyvalence.

En parallèle, l'arrivée et le développement de nouvelles activités dans l'Entreprise au travers par exemple de l'installation de bornes de caisse qui visent à redynamiser l'activité seront également accompagnés par la mise en place de formations adaptées.

Les plans de développement des compétences locaux devront ainsi être en cohérence avec le projet de l'Entreprise.

Les orientations de la formation sont présentées chaque année au CSEC ainsi que les actions de formation qui en découlent. Chaque restaurant construira ensuite son plan de développement des compétences qui sera partagé avec le CSEE.

La politique de formation s'organise autour de parcours construits et structurés par étapes afin que chaque salarié puisse apprendre, progresser et évoluer dans l'entreprise par un apprentissage progressif et cohérent.

Les Parcours

Les parcours qui accompagnent le développement des compétences spécifiques à un poste vont être redéfinis :
- Parcours Directeur de restaurant qui comprend principalement les formations management, animation de service, gestion des IRP, pilotage du compte d'exploitation et développement du commerce
- Parcours Adjoint de direction qui comprend principalement les formations animation de service, management, droit du travail et gestion
- Parcours Animateur de service qui comprend principalement les formations animation de service et une formation économique
- Parcours Référent formation qui comprend les formations devenir formateur, assurer le suivi sur fcampus et les gestes et postures
- Parcours Techniciens de maintenance multi-sites qui comprend des formations sur l'utilisation de la GMAO et des formations à la maintenance des outils
- Parcours Employés de restaurant qui sont en reconstruction et s'appuieront sur les besoins de formation sur les différentes activités de chacun afin de développer la polyvalence.

Le catalogue de formation

Les formations qui sont soit intégrées aux parcours précités soit accessibles indépendamment de ces parcours sont regroupées dans un catalogue de formation disponible sur mydoc mis à jour régulièrement.

L'objectif de ce catalogue de formation est de :
- Avoir un référentiel unique connu de tous
- Connaître les formations disponibles

- Savoir quelles formations doivent être suivies par fonction
- de permettre des inscriptions via fcampus par son n+1 ou en libre-service.

Des plans de développement des compétences locaux qui facilitent le développement des compétences en restaurant sont élaborés chaque année, pour chaque restaurant, au plus près des besoins.
Celui-ci est élaboré à partir du catalogue de formation qui identifie les formations permettant aux salariés de développer leur potentiel.
Un suivi trimestriel sera effectué en CSEE.

L'individualisation de la pédagogie pour les salariés en situation de handicap

Dans le cadre de leur insertion, l'Entreprise assure aux salariés handicapés un parcours de formation identique à celui des autres salariés. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise mettra en œuvre des mesures complémentaires pour faciliter l'accès à la formation et ainsi permettre au salarié en situation de handicap l'acquisition des compétences requises au poste de travail proposé.

Si nécessaire, le restaurant sollicitera les partenaires locaux spécialisés afin de déterminer l'accompagnement complémentaire adapté au handicap du salarié (aménagement des durées de formation, mise en place d'interface en langue des signes …).

- La PRO A

La reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de se professionnaliser. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.
La Pro A est ouverte aux salariés en CDD ou CDI. Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification équivalant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (Bac +3).
Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la Pro-A sont les suivantes :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) - Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié et en co-construction avec l'entreprise.
La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par accord de branche étendu ; les modalités de mise en œuvre de la Pro-A étant celles fixées par les textes légaux et règlementaires en vigueur au moment de la demande.

L'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par le Code du travail et la branche et selon la politique en vigueur au sein de l'entreprise.
La Direction s'engage à communiquer sur l'existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu'ils en aient connaissance.

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est un compte individuel qui permet au salarié de cumuler des droits à la formation pendant toute la période de son activité professionnelle. Ce compte est utilisable par le salarié tout au long de sa vie active pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.
Le CPF recense les informations suivantes :
- droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite
- formations dont il peut bénéficier personnellement
La Direction s'engage à communiquer sur l'existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu'ils en aient connaissance.

- La transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est un dispositif qui vise les salariés souhaitant changer de métier ou de profession en finançant, via leur CPF, des formations certifiantes en lien avec leur projet.
Ce dispositif permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.
Pour pouvoir bénéficier du projet de transition professionnelle, le salarié doit remplir plusieurs conditions et élaborer son projet de reconversion professionnelle.
La Direction s'engage à communiquer sur l'existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu'ils en aient connaissance.

- La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

La VAE est une démarche individuelle et volontaire du salarié qui permet au salarié de valider des diplômes au regard de l'expérience professionnelle acquise sans obligatoirement suivre une formation.
Cette démarche permet d'évaluer l'ensemble des compétences acquises issues des expériences professionnelles du salarié, en les confrontant à un référentiel diplôme, en rapport direct avec le contenu de la certification visée.
Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
La Direction s'engage à communiquer sur l'existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu'ils en aient connaissance.

- Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations. Le bilan de compétences est effectué dans le but de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou une démarche de validation des acquis de l'expérience.
Il est mis en œuvre par des professionnels qualifiés qui sont tenus de respecter diverses obligations. Le bilan de compétences est une démarche personnelle et peut être financé par le CPF.

La Direction s’engage à communiquer sur l’existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu’ils en aient connaissance.

- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.
Cette démarche permet aux salariés de bénéficier de conseils sur ses possibilités d’évolution, de formation, de bilan par des instances spécialisées de l’emploi.
La Direction s’engage à communiquer sur l’existence de ce dispositif auprès des salariés afin qu’ils en aient connaissance.

IV.2 Une organisation de la formation repensée

L’organisation de la formation est repensée en redéfinissant le rôle et la dimension pédagogique des acteurs de la formation.

- Le Comité de formation, co-constructeur de la politique de formation

Le Comité de formation est chargé de décliner les orientations pour la formation définies par la Direction.

A ce titre, ces missions sont les suivantes :
- co-construire et valider les parcours, les contenus de formation et la pédagogie des dispositifs de formation
- porter la politique de formation dans leurs réseaux
- proposer des axes d’amélioration
- identifier les besoins nouveaux
- participer à l’élaboration du plan annuel de développement des compétences de l’Entreprise.

Il est constitué du responsable formation, des directeurs d’EFR, d’un directeur opérationnel régional et d’un responsable ressources humaines.
Ce comité se réunit tous les trimestres.

- Les formateurs internes

La formation interne est un des piliers de la formation au sein de l’Entreprise.
Elle se déploie à plusieurs niveaux :

Au niveau local :

- les **employés de restaurant ou l’encadrement** sont amenés à accompagner les nouveaux embauchés lors de leur intégration ou à former des salariés. A tous les postes, chacun doit pouvoir être en mesure de transmettre son savoir.

- le **Référent formation** est le pilier opérationnel de la formation « métier » en restaurant.
La mission de « Moniteur » disparait et il est créé la fonction de Référent formation.

Les salariés qui exerçaient les missions de « Moniteur » pourront sur volontariat intégrer le parcours de formation de Référent formation et seront nommés s'ils valident les compétences et aptitudes requises.
Les moniteurs devront formaliser leur demande écrite au plus tard au 1er septembre 2023.

L'objectif de la direction est de former 3 à 5 référents formation par restaurant à la date d'échéance du présent accord.
Le nombre de Référents formation est fonction de l'effectif du restaurant :
- Jusqu'à 3 référents formation pour les restaurants de moins de 40 salariés (moyenne sur les 12 derniers mois)
- Jusqu'à 5 référents formation pour les restaurants de 40 salariés ou plus (moyenne sur les 12 derniers mois)
Par exception, le nombre de moniteurs susceptibles d'être nommés Référents formation par restaurant n'est pas limité.

Missions :
- Intégrer les nouveaux embauchés
- Organiser la formation sur le terrain d'un nouveau salarié
- Former efficacement sur le terrain en appliquant la démarche AFEST
- Accompagner et suivre la montée en compétences de chaque nouveau salarié

Conditions d'accès à la fonction :
- Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la base horaire hebdomadaire est supérieure ou égale à 25H
- Etre positionné et maitriser les activités associées au niveau N2E2
- Etre bon communicant
- Avoir une appétence à transmettre son savoir-faire et les valeurs de l'Entreprise
- Etre pédagogue.

Parcours de formation :
Un parcours de formation spécifique sera établi, s'articulant autour de trois thèmes de formation :

1. Devenir référent formation – 14h en présentiel

Objectifs :
Identifier et mémoriser les enjeux, le rôle et les missions du référent formation
Mettre en pratique les étapes et méthodes AFEST qui favorisent la montée en compétences, l'émancipation et l'autonomie d'un apprenant
Préparer, organiser et personnaliser la formation de l'apprenant
Adopter et respecter les bonnes pratiques d'accueil et d'intégration d'un nouvel embauché
Être à l'aise et efficace dans l'accompagnement et l'animation de la formation sur le terrain

Programme:
Introduction :
La formation Terrain en AFEST – De quoi parle t'on ?
Le rôle du référent formation dans une démarche AFEST

Mission : INTÉGRER mon nouvel embauché

Du préboarding au onboarding : Organisation et préparation de la formation
Réussir l'accueil et l'intégration du nouvel embauché par l'auto positionnement et la présentation d'un parcours de formation personnalisé
→ Mise en pratique : Entrainement à l'intégration d'un nouvel embauché

Mission : ACCOMPAGNER et FORMER, sur le terrain, mon apprenant
Les étapes de l'apprentissage
Comment l'individu apprend
Les différents profils d'apprenant et les stratégies d'accompagnement associées
Les techniques, méthodes et postures nécessaires, au référent formation, pour une formation sur le terrain réussie et une montée en compétences effective
Écouter, Questionner, Reformuler, Observer, Communiquer
Réaliser et animer des séquences apprenantes phares sur le terrain : L'explication-démonstration; la mise en situation
Mener des entretiens apprenants, constructifs et responsabilisant : l'entretien de réflexivité
Gérer les situations délicates avec mon apprenant : Démotivation, Manque de confiance, Difficultés d'attention…
→ Mise en pratique : Entraînement à l'accompagnement et animation d'une séquence apprenante

Mission : ÉVALUER et VALIDER la montée en compétences de mon apprenant
Les ressources internes et les techniques qui me permettent d'évaluer et valider la montée en compétences tout au long du parcours
Le bilan de formation

Évaluation des acquis

La formation sera sanctionnée par un examen final dans lequel seront évaluées les compétences suivantes :
- Former et/ou accompagner des salariés sur le terrain.
- Fixer, avec méthode, des objectifs d'apprentissage à un apprenant.
- Pratiquer des techniques différentes pour former et accompagner sur le terrain.
- Cerner les différents profils de maturité professionnelle d'un apprenant, son niveau de compétences et adapter son accompagnement et parcours en conséquence.
- Valider le positionnement et évaluer avec justesse l'apprenant durant tout le parcours.
- Cerner les préférences d'apprentissage de l'apprenant et veiller à le mettre dans de bonnes conditions d'apprentissage.
- Utiliser des outils et supports pour accompagner la montée en compétences et tracer les apprentissages de l'apprenant.
- Maîtriser et appliquer les techniques d'écoute active, de questionnement, de reformulation et d'observation.
- Favoriser et stimuler l'apprenant dans des phases d'auto-apprentissage, d'auto analyse, d'auto positionnement et de réflexivité.
- Accompagner l'apprenant lors de situations délicates (recadrage, démotivation, incompréhension…)
- Consacrer du temps avec l'apprenant pour mener des entretiens d'auto positionnement, de présentation de parcours, de feedback, d'auto analyse, de réflexivité.
- Réaliser des bilans de parcours via des supports, commentaires, et de façon objective et réaliste.

2. Suivi des apprenants sur fcampus
3. Gestes et postures

Le Référent formation devra effectuer tous les deux ans un recyclage de sa formation de formateur.

Au niveau régional :

- Un **Réseau d'experts** sera identifié pour déployer des formations aux outils RH ou commerce.

- Un **accompagnement individualisé** sera mis en place pour les nouveaux encadrants au moment de leur affectation au sein de leur restaurant final.

- Les **EFR, écoles de formation régionales**
Ces écoles régionales exemplaires ont une maitrise des bonnes pratiques et sont référentes sur le sujet. C'est pourquoi, l'équipe de formateurs internes des EFR dispense leur savoir auprès de futurs encadrants (adjoints et directeurs) ou animateurs de service. Ces derniers sont pris en charge et formés dans le cadre de leur parcours « métier ».

En complément, par leur expertise, leur exemplarité et l'écoute régulière du terrain local et régional, les EFR constituent un soutien essentiel sur le plan régional pour les restaurants de proximité et sont, de fait, par le niveau de confiance et de partenariat, de puissants relais pour le service formation.

A la date de signature du présent accord, il existe 4 EFR labellisées.
La direction s'engage à poursuivre la labellisation des restaurants en EFR pour atteindre l'objectif d'avoir une EFR par réseau d'animation commerciale à la date d'échéance du présent accord.

Au niveau national :

Le service formation mène au niveau national une démarche d'identification d'un réseau national de formateurs internes :

L'objectif est d'identifier, par domaine d'expertise (RH, QSE, CDG,..), les salariés susceptibles de devenir formateur interne pour qu'ils transmettent leur savoir dans leur domaine de compétences.
Les salariés ainsi identifiés se voient systématiquement dispenser une formation de formateur à cet effet.
Par ailleurs, des moyens pédagogiques et logistiques sont mis à leur disposition afin d'assurer les formations dans les meilleures conditions.

Le recours à des prestataires extérieurs et des formateurs externes

En parallèle, la Direction continuera à faire appel à des formateurs externes pour dispenser certaines formations qui ne correspondraient pas à des expertises

spécifiques pouvant être transmises par les formateurs internes pour animer des formations en présentiel.

Des prestataires extérieurs seront également missionnés notamment pour développer les contenus sur la plateforme fcampus.

La plateforme fcampus

Depuis 2017, l'Entreprise dispose d'une plateforme de formation fcampus. Sur celle-ci, chaque salarié dispose d'un espace individuel.

Cette plateforme permet de :
- avoir accès à des contenus de formations E learning
- avoir une traçabilité de l'intégralité du parcours de formation du salarié (présentiel et E learning)
- assurer un meilleur suivi des recensements des besoins des salariés notamment grâce à la digitalisation des entretiens individuels.

L'avantage d'utiliser le support e-learning est double pour le salarié : lui permettre d'être formé sur des modules de formation de courte durée adaptée à l'activité du restaurant, lui permettre de voir/revoir des modules pour optimiser son métier. Chaque salarié a donc à disposition un outil d'apprentissage progressif et dont l'usage particulièrement simple, permet de progresser selon ses envies.

Par ailleurs, la mise à disposition de contenus en distanciel répond totalement aux enjeux de la transition écologique et constitue un moyen privilégié d'accès aux formations de courte durée.

Titre V Les parcours professionnels

Les parties réaffirment la nécessité d'accompagner les salariés tout au long de leur réflexion sur leur parcours professionnel en leur accordant les moyens de s'informer, d'être accompagnés dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel en fonction de leurs souhaits et au regard des évolutions des emplois et de compétences.

Aussi, les parties souhaitent répondre aux enjeux suivants dans le cadre de cet accord :
- anticiper au mieux les évolutions de l'environnement et l'adaptation des compétences aux emplois en capitalisant sur les compétences internes des salariés,
- fidéliser les salariés en donnant de la visibilité à travers le déploiement des parcours professionnels,
- faire de l'entretien professionnel un rendez-vous privilégié pour échanger à propos des perspectives d'évolution des salariés,
- favoriser la promotion interne.

Les parties souhaitent réaffirmer l'importance de l'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel et rappeler les différents dispositifs permettant à chacun de le construire. Les dispositifs d'accompagnement à la disposition des salariés sont les suivants :
- l'accès aux contenus des postes (définitions de fonction),
- le lien entre compétences et les actions de formations disponibles dans le catalogue de formation,
- la réalisation d'un entretien professionnel afin de construire et partager leur projet professionnel et d'entretiens annuels.

V.1 La mise à jour des définitions de poste en restaurant

Les fiches de poste constituent un véritable repère pour les salariés permettant de bâtir les plans de développement de compétences individuels et d'identifier les perspectives d'évolution professionnelle.

Une mise à jour des définitions de postes en restaurant sera réalisée par le Direction des ressources humaines afin qu'elles intègrent les évolutions des postes nécessitées par le plan de transformation au premier semestre 2023.

Elle concerne les postes[1] en restaurant suivants :
- Employé de restaurant
- Référent Formation
- Animateur de service
- Adjoint de direction
- Directeur adjoint
- Directeur de restaurant

Les fiches de poste ainsi réalisées seront revues chaque année pour vérifier leur adaptation aux évolutions des métiers.

[1] Postes ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes

V.2 Le développement de la polyvalence

Les salariés seront amenés à développer leur polyvalence pour répondre aux besoins de l'entreprise et à leur souhait d'évolution.

La polyvalence exercée est valorisée au travers de la grille de classification.

La Direction s'engage à mettre en œuvre un plan de formation ambitieux, et ce dès l'intégration d'un salarié, afin de faire monter en compétences les salariés et de développer fortement la polyvalence en restaurant, ce qui permettra aux employés d'évoluer rapidement dans la grille de classification.

V.3 La refonte de la grille de classification afin de donner une meilleure lisibilité sur les parcours professionnels en restaurant

Soucieux de mieux communiquer sur les possibilités d'évolution au sein des restaurants, les parties ont redéfini la grille de classification de l'Entreprise reproduite ci-après.

La grille de classification s'appuie sur des activités différenciées en fonction de la complexité des compétences à acquérir listées ci-dessous :

- Activités de 1er niveau

- Salle
- Laverie
- Free flow
- Service plats chauds, plats cuisinés, pâtes
- Wok
- Approvisionnement légumes
- Glacier
- Burger
- Galette
- Stand enfants

- Activités de 2ème niveau

- Fabrications froides
- Fabrication traiteur
- Fabrication fcafé
- Service fcafé
- Caisse
- Réception
- Fabrication pâtisseries
- Grill Plancha
- Bar
- Pizza
- Fabrications chaudes

Cette liste sera mise à jour en fonction de l'évolution de l'entreprise.

Grille de classification

Statut	Niveau - Echelon	Niveau attendu
EMPLOYE	N1E1	Je viens d'intégrer l'entreprise en tant qu'employé(e) de restaurant ou j'ai moins d'un an d'ancienneté
EMPLOYE	N1E2	Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise au minimum 3 activités de 1er niveau et 1 activité de 2ème niveau
EMPLOYE	N1E3	Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise au minimum 4 activités de 1er niveau et 2 activités de 2ème niveau
EMPLOYE	N2E1	Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise au minimum 5 activités de 1er niveau et 3 activités de 2ème niveau
EMPLOYE	N2E2	Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise au minimum 5 activités de 1er niveau et 4 activités de 2ème niveau
EMPLOYE	N2E3	Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise au minimum 5 activités de 1er niveau et 5 activités de 2ème niveau
EMPLOYE	N3E1	- Je suis employé(e) de restaurant et je maîtrise toutes les activités de 1er niveau de mon restaurant et 5 activités de 2ème niveau ou - Je suis référent(e) formation
EMPLOYE	N3E2	Je suis animateur(trice) de service
EMPLOYE	N3E3	Je suis animateur(trice) de service au niveau maîtrise
AGENT DE MAITRISE	N4E1	Je suis adjoint(e) de Direction
AGENT DE MAITRISE	N4E2	Je suis adjoint(e) de Direction et je maîtrise 1 secteur de gestion (RH ou commerce)
AGENT DE MAITRISE	N4E3	Je suis adjoint(e) de Direction et je maîtrise 2 secteurs de gestion (RH et commerce)
CADRE	N5E1	- Je suis directeur(trice) adjoint(e) ou - Je suis directeur/trice de restaurant
CADRE	N5E2	Je suis directeur(trice) de restaurant à un niveau maîtrisant

La présente grille de classification sera amenée à suivre les évolutions de l'Entreprise.

L'entreprise veille à ce que le handicap ne constitue pas un frein à la montée en qualification et donc à l'évolution professionnelle de ses salariés en situation de handicap.

Il est précisé qu'une période probatoire de 6 mois maximum pourra être mise en place pour un passage du poste d'Adjoint de direction à Directeur adjoint et de Directeur adjoint à Directeur.

La Direction s'engage à suivre les repositionnements des salariés dans la grille de classification ci-dessus définie comme suit :
- un état des lieux des repositionnements à effectuer sera établi au plus tard pour le 30 avril 2023,
- en cas de dépassement budgétaire des repositionnements, il est convenu entre les parties, que la priorité qui sera donnée est de réévaluer en 2023 les salariés concernés d'au moins un échelon,
- les repositionnements devront être effectués au 1er semestre 2024.

A compter de septembre 2023, un état sera présenté chaque année, en février et en septembre, en CSEE sur la réalisation des évaluations des salariés. En cas de retard/dysfonctionnement constaté(s), le directeur de restaurant devra remonter l'information à la Commission de suivi chargé de l'application du présent accord.

V.4 Les rôles des entretiens annuels et des entretiens professionnels dans l'évolution professionnelle

Les parties réitèrent l'importance de la tenue de ces entretiens qui sont un moment d'échange privilégié entre le salarié et son manager et rappellent qu'ils doivent obligatoirement être réalisés.
La Direction poursuivra ses actions de simplification et de digitalisation des supports d'entretiens en vue d'en faciliter leurs réalisations.

L'Entreprise s'engage à ce que chaque salarié bénéficie d'un entretien tous les ans (EA) à la date anniversaire de son entrée dans l'entreprise. L'entretien annuel est un moment fort de la relation managériale. Il permet de faire le point sur l'année qui vient de s'écouler, de poser le niveau d'exigence, de dégager les points d'appui et les axes de progrès pour développer le professionnalisme des équipes.

A cet effet, une nouvelle grille d'évaluation des compétences est mise en place et repose sur les quatre niveaux suivants :

1. Débute : le salarié débute
   Le salarié démarre l'acquisition des gestes, des recettes, de l'utilisation du matériel, des consignes de sécurité et d'hygiène liés à l'activité.
   Normalement, ce niveau s'acquiert entre 3 et 6 mois maximum.

2. Occupe : le salarié travaille en autonomie partielle dans les situations courantes
   Le salarié connaît les gestes, les recettes, l'utilisation du matériel, les consignes de sécurité et d'hygiène et l'accueil client liés à l'activité mais dépend encore partiellement de la présence d'un autre salarié pour faire face à certaines situations que ce soit pour la réalisation technique de l'activité ou la gestion des clients.
   Normalement, ce niveau s'acquiert entre 6 et 12 mois maximum.

3. Maîtrise : le salarié travaille en autonomie dans les situations courantes et complexes ou inhabituelles

Le salarié maîtrise les gestes, les recettes, l'utilisation du matériel, les consignes de sécurité et d'hygiène liés à l'activité et assure un accueil clients de qualité dans toutes les situations.
Normalement, ce niveau s'acquiert entre 12 et 24 mois maximum.

4. Performe : lorsque le salarié travaille en totale autonomie systématiquement avec succès et est une référence

Chaque salarié va également pouvoir s'appuyer sur cet entretien annuel pour construire son avenir professionnel. Les possibilités d'évolution seront abordées systématiquement lors de l'entretien annuel ainsi que les points de progrès nécessaires pour permettre la montée en compétence afin de favoriser l'évolution dans la grille de classification.
L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échanges au cours duquel le manager et le salarié abordent ensemble les évolutions professionnelles possibles du salarié en fonction de ses aspirations et de ses motivations. Ils échangent à propos des moyens et actions à mettre en œuvre pour avancer dans ce projet. L'entretien professionnel joue un rôle clé dans la définition du parcours de développement des compétences nécessaires au salarié pour appuyer/renforcer/concrétiser son projet professionnel et son évolution de carrière. A ce dernier s'ajoute, au bout de 6 ans, un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Au-delà de l'entretien individuel et professionnel, les parties réaffirment l'importance des moments d'échanges dédiés entre le manager et le salarié notamment pour permettre de suivre les objectifs et les actions identifiées dans l'entretien annuel/professionnel.

V.5 Le rôle des revues de talent

Elles permettent d'organiser une réflexion prospective et de répondre aux besoins de l'Entreprise, en cohérence avec les aspirations des salariés.

La démarche des revues de talents se décline à quatre niveaux :

1. en restaurant :
Une fois par an, l'équipe d'encadrement de chaque restaurant se réunit pour notamment identifier les potentiels formateurs internes, animateurs/trices de service ou adjoint(e)s de direction (promotion interne) et passer en revue les évaluations de compétences des employés pour vérifier leur bon positionnement dans la grille de classification de l'Entreprise.

2. en réseau :
Une fois par an, chaque Directeur Opérationnel Régional anime avec le RRRHO une revue de talents à l'occasion d'une réunion de réseau. Cette revue est notamment l'occasion pour les directrices et directeurs de restaurant d'échanger sur leurs équipes, d'identifier les potentiels, de contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources du réseau, de travailler sur les schémas de succession ;
Une fois par an, chaque Directeur Opérationnel Régional et le RRHO en présence des Dirigeants accompagnant le réseau, réalise une revue de talents des directeurs

des restaurants du réseau. Cette revue permet notamment de valider les potentiels aux fonctions de Directeur/trice Opérationnel(le) Régional(e), et de repérer les candidat(e)s à des postes dans les Directions fonctionnelles ou au contrat de franchise.

3. dans les Directions fonctionnelles :
Une fois par an, au sein des Directions Fonctionnelles, chaque Directeur fonctionnel réalise une revue de talents de ses équipes. Cette revue de talents permet de valider les potentiels d'évolutions des membres de son équipe et de travailler sur les schémas de succession.

4. au niveau national :
Une fois par an, un comité Carrières composé de la Direction des Ressources Humaines et des Directeurs Opérationnels régionaux /Directeurs fonctionnels du siège se réunit pour effectuer une revue des cadres et agents de maîtrise siège et exploitation.
Une synthèse de ces revues sera établie et transmise au comité de direction.
Ces revues permettent également de définir les organigrammes de remplacement du comité de direction aux directeurs de restaurant.

Les revues de talent jouent ainsi un rôle primordial dans l'accompagnement des salariés, notamment car elles ont vocation à identifier les salariés dont le profil peut correspondre à des opportunités ouvertes en interne ou encore étudier l'écart entre les expertises et compétences clés détenues et les besoins.

V.6 Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

L'exercice du droit syndical peut constituer une étape naturelle et valorisante dans le déroulement d'une carrière. Il ne doit pas constituer un frein à l'accession à une promotion, ni à l'octroi d'une augmentation de salaire. Chaque délégué pourra exprimer ses souhaits de développement personnel et professionnel à l'occasion des entretiens.
Les entretiens annuels seront menés par les directeurs de restaurants. En cas de divergence dans l'appréciation des compétences professionnelles, les délégués pourront s'ils le souhaitent bénéficier d'une rencontre avec le Directeur Opérationnel Régional. Pour ce faire, ils devront saisir le DOR au moyen d'un courrier recommandé motivé, faisant apparaitre les raisons qui les amènent à contester l'évaluation effectuée par leur Directeur.
D'autre part, une vérification sera effectuée chaque année afin de s'assurer que le taux horaire de chaque délégué correspond à minima au taux horaire moyen du niveau et échelon qui lui est attribué.

V.7 Accompagner la mobilité interne

La mobilité et la promotion interne sont des axes majeurs de la politique ressources humaines de l'Entreprise.

L'Entreprise a mis en place un dispositif d'aides afin d'accompagner la mobilité géographique d'un salarié muté, à l'initiative de l'Entreprise, dans un établissement

situé à plus de 50km de son domicile et ayant déménagé à une distance supérieure à 70km de son ancienne résidence. L'ensemble de ces aides est recensé dans le « Guide de la mobilité» de l'Entreprise.
A titre indicatif, le guide de mobilité sera transmis aux Organisations syndicales représentatives avec la notification du présent accord.

En pratique, ce guide avait vocation à accompagner la mobilité des membres de l'encadrement lorsque la clause de mobilité figurant dans les contrats de travail était activée. Les parties conviennent donc que les bénéficiaires du dispositif d'aides ainsi mis en place sont les cadres et agents de maîtrise.

Soucieuse de développer la mobilité géographique des membres de l'encadrement, la direction souhaite étendre le bénéfice de ces aides à tout encadrant en mobilité géographique que cette mobilité résulte de l'initiative de la direction ou du salarié lui-même. En effet, le principe de la mobilité géographique est certes nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise mais il doit aussi permettre aux salariés de saisir des opportunités.

Si un employé souhaite s'inscrire dans une mobilité géographique, la direction sera amenée à étudier les mesures d'accompagnement qui pourraient être mise en place en fonction de la situation du salarié concerné et des besoins de l'Entreprise.

Titre VI Maintien dans l'emploi des séniors et aménagements des fins de carrière

VI.1 Maintien dans l'emploi des séniors

- Entretien de fin de carrière

Il est mis en place un entretien pour chaque salarié à l'occasion de son 57ème anniversaire afin qu'il soit informé sur les dispositifs prévus au présent accord et de la possibilité qu'il a de solliciter la médecine du travail notamment pour étudier un éventuel aménagement de poste.

- Aménagement de l'organisation du travail des employés de restaurant

Un aménagement spécifique est mis en place pour les salariés qui en font la demande et qui remplissent les conditions suivantes :
- Avoir 57 ans et plus
- Etre titulaire d'un contrat de 35 heures depuis au moins un an à la date de mise en place du présent dispositif
- Avoir 10 ans d'ancienneté

Cet aménagement dans l'organisation du travail du salarié consiste à :
- conditionner la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires et d'effectuer des doubles (2 séquences de travail comprenant chacune un service, séparées par une coupure) au volontariat du salarié âgé.

- limiter la planification à une fermeture hebdomadaire, sauf volontariat.

VI.2 Aménagement des fins de carrière

- La gestion des fins de carrière des employés

Une diminution du temps de travail sans perte de salaire sera accordée aux employés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions suivantes :
- Etre à un an de la date de sa liquidation de retraite,
- Avoir 10 ans d'ancienneté.

La demande devra être formalisée au moins 6 mois avant l'entrée dans le dispositif.

Pour les salariés à temps complet qui justifient être titulaire d'un contrat de 35 heures depuis plus d'un an à la date de mise en place du présent dispositif, ils bénéficieront d'un passage de 35H à 30H avec maintien du salaire. De fait, aucune heure supplémentaire ne pourra être décomptée pour un salarié entrant dans ce dispositif.

Pour les salariés à temps partiel, ils bénéficieront d'une diminution du temps de travail de 15% de leur base contrat mensuel avec maintien du salaire. De fait, aucune heure complémentaire ne pourra être décomptée pour un salarié entrant dans ce dispositif.

- La gestion des fins de carrière des agents de Maitrise et des cadres

Une diminution du temps de travail sans perte de salaire sera accordée aux agents de maitrise et aux cadres travaillant en exploitation qui le souhaitent et qui remplissent les conditions suivantes :
- Etre à un an de la date de sa liquidation de retraite,
- Avoir 10 ans d'ancienneté

Elle prendra la forme de l'attribution de 2 jours de repos supplémentaire par mois avec maintien du salaire pour un salarié à temps plein et 1 jour de repos supplémentaire par mois avec maintien du salaire pour un salarié à temps partiel.

La demande devra être formalisée au moins 6 mois avant l'entrée dans le dispositif.

VI.3 Accompagner le cumul Emploi retraite

Pour les salariés qui souhaitent revenir dans l'entreprise après avoir fait liquider leur retraite, l'Entreprise garantira la reprise de leur niveau dans la classification (niveau échelon) conformément la dernière position occupée par le Salarié dans l'Entreprise.

Il est instauré pour ces salariés une priorité d'embauche en cas d'ouverture de poste au sein du restaurant identifié par ces derniers.

VI.4 Indemnité spécifique et supplémentaire de départ en retraite

Les salariés ayant 35 ans d’ancienneté ou plus dans l’Entreprise bénéficient au moment de leur départ en retraite d’une indemnité spécifique supplémentaire de 5000€ bruts.

Titre VII L’accompagnement de la mobilité externe

Dans une volonté de développement des compétences, et dans un souci d’apporter des moyens de prévention de la désinsertion professionnelle, l’Entreprise souhaite proposer à l’ensemble de ses salariés des dispositifs permettant de favoriser leur mobilité notamment en dehors de l’Entreprise.

La mobilité doit constituer une opportunité de réaliser un projet de développement personnel tout en sécurisant le parcours professionnel.

Ainsi, l’Entreprise s’engage à communiquer auprès des salariés sur l’existence des trois dispositifs détaillés ci-après et sur les engagements spécifiques pris par flunch en la matière.

VII.1 Congé pour création ou reprise d’entreprise

Le salarié qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de prendre, sous conditions, un congé pour réaliser son projet.

La durée du congé pour création d’entreprise est d’au maximum un an, renouvelable une fois.
Le congé peut être à temps plein ou à temps partiel.

- Condition

Le salarié doit avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

- Demande de congé

Le salarié informe l'employeur au moins deux mois à l’avance par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres à son responsable hiérarchique de son souhait de bénéficier d’un congé pour création d’entreprise en mentionnant :
- l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre
- la date à laquelle il souhaite partir en congé pour création ou reprise d'entreprise
- la durée envisagée de ce congé.

L'employeur informe le salarié dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit du report de cette date. La demande de congé ne peut pas être refusée.
En l'absence de réponse de l'employeur, le congé est accordé.

- Situation du salarié pendant le congé

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré mais le salarié peut le financer par une partie de ses congés payés.
Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le congé, sauf en cas de congé à temps partiel. Dans ce cas, un avenant sera établi précisant la période de congé.
Le salarié doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

- Modalités spécifiques d’accompagnement

Afin d’accompagner les salariés s’inscrivant dans ce congé, flunch met en place un financement spécifique, dans la limite de 10 dossiers par année civile, selon les modalités suivantes :
- Prise en charge de l’accompagnement du salarié dans le montage de son projet par un expert-comptable ou un cabinet de conseil RH à hauteur maximale de 3500€ HT
- Prise en charge de la formation “5 jours pour Entreprendre” dispensée par les CCI à hauteur de 500€ HT.

Le critère de départage des dossiers pris en charge ou non sera la date de dépôt du dossier.

- Issue du congé

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin du congé. Un retour anticipé dans l'entreprise est possible avec l'accord de l'employeur.

Si le Salarié décide de ne pas revenir, il peut démissionner sans préavis.
Si le Salarié souhaite revenir, il doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise. Le salarié retrouve alors son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise assorti d’une rémunération au moins équivalente.

VII.2 Congé sabbatique

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié.
La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum.

- Conditions

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes :
- avoir une ancienneté d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise,
- avoir effectué 6 années d'activité professionnelle,
- ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des 6 années précédentes : - soit d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois,
- soit d'un congé pour création ou reprise d'entreprise,
- soit d'un précédent congé sabbatique.

- Demande de congé

Le salarié doit informer l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres à son responsable hiérarchique de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins 3 mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur informe le salarié dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit du report de cette date. La demande de congé ne peut pas être refusée.
En l'absence de réponse de l'employeur, le congé sabbatique est accordé.

- Situation du salarié pendant le congé

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré mais le salarié peut le financer par une partie de ses congés payés.
Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le congé sabbatique.

Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.
Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

- Modalités spécifiques d'accompagnement

Afin d'accompagner les salariés souhaitant effectuer une formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle, flunch financera, dans la limite de 10 dossiers par année civile, tout ou partie de la formation à hauteur maximale 5000€ HT après déduction, pour les formations qui y sont éligibles, de l'intégralité des droits du salarié au titre du CPF (sur justificatif).

Le critère de départage des dossiers pris en charge ou non sera cumulatif : la date de dépôt du dossier (la plus récente) et les débouchés en terme d'« employabilité » du projet (nombre d'offres d'emploi dans le secteur géographique).

- Issue du congé

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin du congé. Un retour anticipé dans l'entreprise est possible avec l'accord de l'employeur.

Le salarié retrouve alors son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

VII.3 Congé de mobilité volontaire sécurisée

Le congé de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié de suspendre son contrat de travail chez son employeur d'origine pour exercer une activité dans une autre entreprise.
La durée du congé est fixée entre le salarié et l'employeur par avenant.

- Conditions

Le salarié doit avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

- Demande de congé

Le salarié doit informer l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres à son responsable hiérarchique de son souhait de prendre un congé de mobilité volontaire sécurisée au moins 1 mois pour un employé et 2 mois pour un agent de maitrise ou un cadre avant la date de départ envisagée.

L'employeur informe le salarié dans un délai de 7 jours à compter de la réception de la demande de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, du report de cette date ou de son refus.

En cas d’accord, un avenant au contrat de travail du salarié précisera :
- la durée du congé qui ne pourra excéder 12 mois
- l’objet du congé
- dates de début et de fin du congé
- délai de prévenance en cas de non-retour
- modalités d’un retour anticipé

- Situation du salarié pendant le congé

Le congé n'est pas rémunéré.
Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le congé de mobilité volontaire sécurisée.
Le salarié doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

- Modalités spécifiques d’accompagnement

La durée de ce congé ne sera pas décomptée de l’ancienneté du salarié.

- Issue du congé

Le salarié peut demander un retour anticipé au sein de l’entreprise d’origine sans délai de prévenance en cas de rupture de sa période d’essai.

Si le Salarié décide de ne pas revenir, il peut démissionner sans préavis.
Si le Salarié souhaite revenir au terme du congé, il doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la date de fin de son congé si la durée du présent congé est inférieure à 6 mois et 2 mois si la durée du présent congé est comprise entre 6 et 12 mois. Le salarié retrouve alors son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise assorti d’une rémunération au moins équivalente.

Titre VIII Information des entreprises sous-traitantes

L’Entreprise s’engage à présenter, pour la partie qui les concernent directement, les orientations stratégiques aux différentes entreprises sous-traitantes dès lors que ces informations auront un effet sur leur activité.

Titre IX Dispositions finales

IX.1 Suivi de l’accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par an en mars.
Elle sera composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par Organisation syndicale représentative dans l’Entreprise.
Cette réunion annuelle sera l'occasion d'analyser l'état des mesures mises en œuvre, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour y faire face.
Le Rapport de la commission de suivi sera remis au CSEC.

IX.2 Révision

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision conformément aux dispositions légales.

IX.3 Dépôt et Publicité

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courriel avec demande d’avis de réception à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera déposé par le représentant légal de la SAS flunch sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud’hommes de Lille, dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur.
Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l’objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Lezennes, le 08/02/2023
En 6 exemplaires

Pour la société SAS flunch

Pour les Organisations syndicales
Pour le syndicat CFDT Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat FGTA FO Pour le syndicat CFE-CGC INOVA